

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

*Traduction du Greffe, seul
le texte anglais fait foi.*

115^e session

Jugement n° 3216

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la sixième requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} R. M. le 15 juin 2010 et régularisée le 29 juin, la réponse de l'Organisation du 7 octobre, la réplique de la requérante du 4 novembre 2010 et la duplique de l'OIT du 20 janvier 2011;

Vu l'article II, paragraphe 1, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Les faits antérieurs pertinents dans la présente affaire sont exposés sous A dans les jugements 3064 et 3065, qui portent respectivement sur les troisième et quatrième requêtes de l'intéressée. Cette dernière est une ancienne fonctionnaire du Bureau international du Travail, secrétariat de l'OIT, qui a pris sa retraite le 31 octobre 2009 lorsqu'elle en a atteint l'âge réglementaire. À l'époque des faits, elle était employée en qualité de traductrice de grade P.3 à la section allemande du Service des relations et des documents officiels.

Le 22 novembre 2007, la requérante reçut de son supérieur, M. B., un projet de rapport d'évaluation de son travail pour la période allant

du 1^{er} août 2005 au 31 juillet 2007, établi sur le formulaire simplifié prévu dans la circulaire n° 611, série 6. Elle contesta cette évaluation et, en temps opportun, celle-ci fut soumise au Comité des rapports, lequel demanda en juillet 2008 qu'il soit procédé à une nouvelle évaluation sous forme d'un rapport complet et que des échantillons du travail accompli par la requérante pendant la période considérée soient joints afin que l'on puisse faire effectuer une évaluation indépendante par une tierce partie. Il était précisé que l'on devait permettre à l'intéressée de confirmer que les échantillons choisis étaient représentatifs de son travail pour la période en question. Le Comité des rapports recommandait en outre que l'intéressée et son supérieur engagent, en présence d'un représentant du Département du développement des ressources humaines (HRD, selon son sigle anglais) ou de la médiatrice, un dialogue qui leur permette de discuter du contenu du nouveau rapport d'évaluation. Le 25 septembre 2008, à la suite d'une série de réunions auxquelles participaient M. B., une juriste de HRD et la médiatrice, la requérante reçut un rapport complet finalisé, signé par son supérieur, qu'elle contesta de nouveau.

Le 27 mars 2009, le Comité des rapports décida de demander une évaluation indépendante du travail de la requérante avant d'examiner le nouveau rapport d'évaluation. Le 1^{er} juin, l'intéressée reçut les observations du Comité, datées du 28 mai, accompagnées d'une copie de l'évaluation indépendante de son travail effectuée par deux réviseurs de la section allemande de traduction de l'Organisation des Nations Unies à New York. Le Comité concluait que la requérante «devait faire des efforts pour améliorer sa compétence» et l'encourageait à «prendre note des appréciations issues de l'évaluation indépendante».

Le 8 juin 2009, la requérante présenta une réclamation à HRD en vertu de l'article 13.2 du Statut du personnel, dans laquelle elle demandait que le rapport d'évaluation contesté soit annulé et qu'un nouveau rapport soit établi. Le 13 octobre, le directeur de HRD rejeta ces demandes et, le 19 octobre, la requérante saisit la Commission consultative paritaire de recours. En janvier 2010, le directeur de HRD soumit à la Commission un rapport au sujet d'une enquête menée sur des allégations de harcèlement que la requérante avait formulées à

l'encontre de son supérieur dans le cadre d'une réclamation antérieure, en faisant valoir que ce rapport pourrait être de quelque utilité dans la présente affaire. Dans son rapport daté du 12 février 2010, la Commission conclut à l'unanimité que la procédure d'évaluation avait été menée conformément au principe du contradictoire et d'une manière transparente, et que le rapport d'évaluation contesté devait donc être maintenu. En conséquence, elle recommandait que la réclamation de la requérante soit rejetée comme étant dénuée de fondement. Par lettre du 16 mars 2010, la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration adressa à l'intéressée une copie du rapport de la Commission et l'informa que, sur la base de la recommandation unanime des membres de la Commission, le Directeur général avait décidé de rejeter sa réclamation comme étant dénuée de fondement. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante conteste son rapport d'évaluation en raison de son contenu et également en raison de ce qu'elle estime être des vices de procédure. Citant le jugement 2468, dans lequel le Tribunal a estimé que «les mécanismes d'évaluation des performances des fonctionnaires internationaux sont soumis à une obligation de transparence et à une procédure contradictoire», elle soutient que ce principe n'a pas été respecté dans son cas. En particulier, elle affirme que M. B. n'a pas entamé de discussion avec elle au sujet de tâches ou d'objectifs supplémentaires lui permettant de progresser dans son travail avant d'émettre son rapport d'évaluation le 22 novembre 2007, ce qui allait à l'encontre des directives pour l'établissement de l'évaluation du travail. En outre, pendant toute la période à l'examen, il ne lui a jamais montré les versions révisées de ses traductions ni communiqué d'observations sur celles-ci, de sorte que le rapport d'évaluation a été une surprise pour elle, ce qui est également contraire aux directives. Elle avait d'ailleurs reçu d'autres sources plusieurs commentaires positifs sur la qualité de son travail.

Elle fait observer que, d'après sa description d'emploi, son supérieur, en sa qualité de traducteur/réviseur de grade P.5, était censé «assumer un rôle directeur, motiver et former le personnel et donner des avis et conseils autorisés sur des questions techniques et de procédure liées au

travail» et qu'en tant que traductrice de grade P.3 elle avait le droit d'escompter recevoir des conseils de son supérieur. Elle rappelle que, malgré l'engagement qu'il avait pris dans le rapport d'évaluation du 22 novembre 2007 «de l'aider à entreprendre un complément de formation pertinente et d'engager un dialogue activement», M. B. n'a rien fait pour poursuivre l'un ou l'autre de ces objectifs, et ce n'est qu'à l'initiative du conseiller juridique de HRD qu'un dialogue a été entamé en septembre 2008.

S'agissant du contenu de son rapport d'évaluation, la requérante prétend que celle-ci n'a pas été faite sur la base de sa propre description d'emploi de grade P.3, et elle estime que ses compétences linguistiques (en anglais et en français), qui avaient été auparavant évaluées comme excellentes, n'ont pas été correctement évaluées par M. B. Elle souligne que son supérieur a travaillé autrefois comme traducteur pour l'ONU à New York et soutient qu'en évaluant son travail il n'a pas tenu compte du fait qu'elle avait des antécédents professionnels et un style d'écriture différents.

La requérante affirme que l'évaluation indépendante de son travail a péché par manque de transparence; en effet, elle n'a pas vraiment su lesquels des textes convenus entre elle et M. B. avaient été soumis aux évaluateurs, ni si ces derniers avaient eu en main l'intégralité de ces textes ou seulement des extraits. Selon elle, les «évaluations extrêmement brèves» des évaluateurs extérieurs sont de caractère «très général» et la «méthode choisie par les deux évaluateurs est opaque et dénote une absence de critères objectifs».

Elle déplore le fait que, dans le cadre de son recours interne, elle n'ait pas eu la possibilité de formuler des observations au sujet du rapport d'enquête sur ses allégations de harcèlement, que la Commission consultative paritaire de recours a pris en compte dans ses délibérations; elle ajoute qu'elle a saisi le Tribunal de céans d'une requête visant à contester la décision du Directeur général fondée sur ce rapport.

Enfin, la requérante affirme que les critiques sur la qualité et le style de son travail n'ont commencé qu'après qu'elle eut déposé une réclamation, en février 2007, pour «traitement inéquitable et discrimination». Elle demande que la décision attaquée soit annulée et

sollicite l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral, ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT rappelle que, selon la jurisprudence, l'évaluation du travail d'un fonctionnaire relève du pouvoir d'appréciation de l'Organisation et que, de ce fait, le Tribunal n'annulera ou ne modifiera un rapport d'évaluation que pour des motifs restreints.

En ce qui concerne l'absence d'appréciations portées sur son travail pendant la période à l'examen que la requérante reproche à son supérieur et l'absence de dialogue entre eux avant l'établissement du rapport d'évaluation, l'Organisation fait observer que leur relation de travail était mauvaise depuis quelque temps et que les évaluations du travail de l'intéressée par M. B. avaient toujours été source de conflit, de sorte que le rapport contesté n'avait guère pu la surprendre. En fait, dans une réclamation précédente, la requérante elle-même avait mis l'accent sur les relations de travail difficiles qu'ils entretenaient de longue date. C'est pour cette raison que le BIT a fourni à la Commission consultative paritaire de recours le rapport d'enquête sur les allégations de harcèlement formulées par l'intéressée. En outre, cette dernière avait été informée à l'avance que le rapport d'enquête allait être communiqué à la Commission dans le cadre de la réclamation portant sur son rapport d'évaluation, et elle aurait donc pu soumettre ses observations y relatives à la Commission.

L'Organisation indique que M. B. a confirmé qu'il avait invité la requérante à s'entretenir avec lui des observations qu'il avait formulées lors de l'établissement de son rapport d'évaluation en novembre 2007 mais qu'elle avait décliné l'invitation. Ce n'était pas la première fois qu'il avait essayé de faire connaître à la requérante ses appréciations sur son travail et il avait été peu à peu découragé par l'attitude de l'intéressée. L'Organisation souligne qu'elle «ne peut imposer un dialogue constructif s'il n'y a pas bonne volonté et coopération de la part des personnes concernées».

L'OIT affirme qu'elle a fait de son mieux pour essayer de régler la question de l'absence de dialogue et de communication entre la requérante et son supérieur en faisant intervenir HRD et la médiatrice.

Elle estime que le Comité des rapports s'est bien acquitté de ses responsabilités à l'égard de la requérante en veillant à ce que l'évaluation du travail de cette dernière soit menée conformément aux directives établies et en demandant explicitement que tant l'intéressée que son supérieur s'efforcent d'engager le dialogue, mais elle note avec regret que c'est en fait le conseiller juridique de HRD qui a entamé le processus, et non la requérante ou son supérieur. L'Organisation souligne que la Commission des rapports a vérifié les observations de M. B. en demandant des échantillons du travail de la requérante pour qu'il soit procédé à une évaluation indépendante. L'intéressée a reconnu dans le cadre de la procédure interne comme dans la requête à l'examen qu'elle a vu et signé ces échantillons avant qu'ils ne soient soumis au Comité des rapports. Les réviseurs de New York ont été invités à évaluer la qualité générale des échantillons en tenant compte du fait qu'il s'agissait du travail d'un fonctionnaire de grade P.3, et à dire si les corrections effectuées par le supérieur étaient nécessaires.

Pour ce qui est de l'allégation de la requérante selon laquelle les critiques visant son travail étaient liées au fait qu'elle avait déposé une réclamation en février 2007 pour traitement inéquitable et discrimination, la défenderesse note que les critiques sur son travail avaient commencé bien avant 2007 et ne provenaient pas seulement de M. B. mais également du supérieur précédent de l'intéressée. Cette dernière l'a reconnu elle-même dans la réclamation qu'elle a présentée en février 2007. Enfin, en ce qui concerne le fait que M. B. avait travaillé auparavant pour la section allemande de traduction de l'ONU à New York, l'Organisation fait observer que c'était vingt ans avant le dépôt de la réclamation de la requérante.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient qu'en ne l'informant pas qu'elle avait décidé d'accepter d'examiner le rapport d'enquête la Commission consultative paritaire de recours l'avait privée de la possibilité de formuler ses commentaires. Elle réfute l'affirmation de la défenderesse, entièrement fondée sur les dires de M. B., selon laquelle ce dernier l'a conviée à un entretien pour discuter de ce qu'il projetait d'écrire dans son rapport d'évaluation en novembre 2007. Elle souligne que, pendant la période à l'examen, M. B. ne lui a montré

aucun texte corrigé par lui et elle fait valoir que cela l'a empêchée de progresser.

S'agissant de l'évaluation indépendante de son travail, la requérante soutient que la documentation fournie en annexe à la réponse du Bureau montre que, comme elle le soupçonnait, son supérieur n'avait en fait remis, en vue de l'évaluation extérieure, que des pages contenant des erreurs au lieu de l'intégralité des textes qu'elle avait traduits. À son avis, il était impossible de se faire une idée objective de son travail sur la base de ces documents. Elle conteste en outre le fait que, comme le soutient l'Organisation, son travail aurait été critiqué par M. B. et par son supérieur précédent longtemps avant 2007.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position. Elle soutient que, même si M. B. n'a pas invité la requérante à discuter du projet de rapport d'évaluation, une réunion préalable n'est de toute façon pas obligatoire puisque cela n'est prévu ni dans le Statut du personnel ni dans aucune autre règle interne. Par ailleurs, les directives évoquées par la requérante ont seulement un caractère indicatif et ne constituent pas des règles contraignantes. S'agissant de l'évaluation indépendante, pour l'administration peu importe que la requérante et M. B. se soient entendus sur une série complète de documents ou sur une série d'échantillons, les cinquante pages fournies aux évaluateurs indépendants étaient suffisantes pour leur permettre de se faire une idée objective de la qualité du travail de l'intéressée. La défenderesse maintient que M. B. avait également émis des critiques dans le précédent rapport d'évaluation mais explique que celles-ci avaient été retirées de la version finale après discussion avec la médiatrice.

CONSIDÈRE :

1. Ceci est l'une des trois requêtes liées entre elles que la requérante a déposées. Les faits antérieurs pertinents sont exposés dans les jugements 3064 et 3065. La requête dont le Tribunal est actuellement saisi concerne une réclamation que la requérante a présentée à la Commission consultative paritaire de recours au sujet de

son rapport d'évaluation pour la période allant du 1^{er} août 2005 au 31 juillet 2007. Par lettre du 16 mars 2010, l'intéressée a été informée que, sur la recommandation unanime de la Commission, le Directeur général avait rejeté sa réclamation.

2. La requérante soutient que la Commission s'est appuyée sur le rapport issu de l'enquête indépendante effectuée au sujet du harcèlement qu'elle reprochait à son supérieur sans lui donner la possibilité de répondre à ce qui y était dit.

3. En ce qui concerne l'évaluation de son travail, la requérante avance les mêmes arguments que ceux qu'elle a avancés devant la Commission. En particulier, elle soutient que, n'ayant pas reçu suffisamment d'appréciations de son supérieur pendant la période concernée, elle n'a pas eu la possibilité de s'améliorer, et que l'évaluation défavorable de son travail établie par son supérieur constituait une mesure de représailles parce qu'elle avait déposé contre lui une plainte pour harcèlement. Elle conteste en outre les méthodes utilisées pour évaluer son travail.

4. La question clé est de savoir si la Commission consultative paritaire de recours a eu tort de s'appuyer sur le rapport d'enquête. L'Organisation affirme que la requérante savait que le rapport avait été soumis à la Commission dans le cadre de la procédure de réclamation (affaire n° 156) qui a abouti à la requête et qu'elle a eu la possibilité de faire connaître ses observations. À l'appui de cette affirmation, la défenderesse renvoie à la lettre du 15 janvier 2010 émanant de la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration qui a informé la requérante de la décision du Directeur général (attaquée dans le cadre de l'affaire qui a abouti au jugement 3065) selon laquelle les allégations de harcèlement de l'intéressée étaient dénuées de fondement. Une copie du rapport d'enquête était jointe à la lettre. On lit notamment dans cette dernière :

«Le Bureau entend par ailleurs communiquer une copie du rapport d'enquête à la [Commission consultative paritaire de recours] dans le cadre de son examen de votre réclamation dans l'affaire n° 156.»

5. Contrairement à ce qu'affirme l'Organisation, cette lettre ne disait pas que le rapport avait été soumis à la Commission mais indiquait plutôt que le Bureau avait l'intention de le faire. Dans ces circonstances, il était raisonnable que la requérante attende de voir si cette intention se matérialisait avant de formuler des observations.

6. Or, nonobstant ce qui était dit dans la lettre, le Bureau avait déjà soumis le rapport à la Commission le 6 janvier 2010. Un principe fondamental de toute procédure contradictoire est que l'intéressé a le droit de connaître les preuves produites par la partie adverse et de pouvoir y répondre (voir les jugements 1815, au considérant 5, et 2700, au considérant 6). Après réception du rapport, la Commission, qui s'est effectivement appuyée sur ledit rapport, était tenue d'aviser la requérante qu'elle avait reçu de nouvelles preuves et, avant d'en tenir compte, de lui donner la possibilité d'y répondre. La décision du Directeur général est viciée dans la mesure où il a accepté la recommandation de la Commission consultative paritaire de recours issue d'une procédure entachée d'une irrégularité et elle sera annulée. Dans ces conditions, il n'est pas nécessaire d'examiner les arguments de la requérante relatifs à son rapport d'évaluation. Celle-ci a droit, en raison de l'irrégularité de la procédure, à des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 francs suisses, ainsi qu'à 1 000 francs de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général du 16 mars 2010 est annulée.
2. L'Organisation versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 francs suisses.
3. Elle lui versera également 1 000 francs à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 2 mai 2013, par M. Giuseppe Barbagallo, Juge président la séance, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 juillet 2013.

GIUSEPPE BARBAGALLO
DOLORES M. HANSEN
MICHAEL F. MOORE
CATHERINE COMTET